

**PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. SEMEN
TONASA (PERSERO) KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Makassar Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana (S1)*

***FAJAR ISLAM
1393142002***

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing yang ditunjuk berdasarkan surat persetujuan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar Nomor: 2307/UN.36.22/PL/2017 untuk membimbing saudara :

Nama : Fajar Islam
NIM : 1393142002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan dapat disajikan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Makassar, 7 November 2017

Pembimbing I

Drs. Abdul Muis Dilla, M.Si
NIP. 19570501 198803 1 002

Pembimbing II

Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST.,M.M
NIP. 19710423 200501 1 002

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh Fajar Islam dengan Nomor Induk Mahasiswa 1393142002, berjudul **Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep**, telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Nomor: 7398/UN.36.22/KM/2017 tanggal 07 November 2017 untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar pada hari Jumat, tanggal 17 November 2017

Disahkan oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Dr. H. Muhammad Azis, M.Si
NIP. 19591231 198601 1 005

Panitia Ujian :

- | | | |
|------------------|--|---------|
| 1. Ketua | : Dr. H. Muhammad Azis, M.Si | (.....) |
| 2. Wakil Ketua | : Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Dr. Anwar, SE., M.Si | (.....) |
| 4. Pembimbing I | : Drs. Abd. Muis Dilla, M.Si | (.....) |
| 5. Pembimbing II | : Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M | (.....) |
| 6. Penguji I | : Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si | (.....) |
| 7. Penguji II | : Nurman, SE., M.Si | (.....) |

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa:

Nama : Fajar Islam
NIM : 1393142002
Tempat/Tanggal Lahir : Labakkang, 27 Juni 1994
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada
PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep.

Dengan pembimbing masing-masing:

1. Drs. Abdul Muis Dilla, M.Si
2. Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M

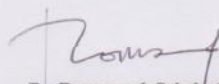
Benar adalah hasil karya sendiri dan bebas dari unsur ciplakan/plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan ketidakbenaran, maka saya bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai tanggung jawab formal untuk digunakan sebagaimana mestinya.

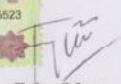
Makassar, 11 November 2017

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Yang membuat pernyataan



Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si
NIP. 19630715 198811 1 001



Fajar Islam
NIM. 1393142002

MOTTO

Tidak usah banyak mikir tapi kerjakanlah, Hargailah waktu,
Bertindak mulai dari sekarang.

jangan pernah mengeluh, optimis
dan Jangan pernah berkata saya tidak bisa

Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak
(Albert Einstein)

Kuperuntukankaryainikepada

Kedua orang tuatercintadansaudara-saudaraku yang tersayang

Serta teman-teman yang tulusdaniklasselaluberdoa

Dan membantukubaik material maupunmoril demi keberhasilanpenulis.

ABSTRAK

Fajar Islam, 2017. Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Semen Tonasa (Persero) di Kabupaten Pangkep. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Abd. Muis Dilla** dan **Agung Widhi Kurniawan**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Faktor Kepuasan Kerja yaitu Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Semen Tonasa (Persero) di Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Semen Tonasa unit II/III yang Berjumlah 175 orang. Jumlah sampel sebanyak 44 orang dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara parsial pekerjaan itu sendiri berpengaruh tapi tidak signifikan sedangkan gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,671 berada pada interval 0,60-0,799 yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen berkorelasi kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,450 menunjukkan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sebesar 45,0% sisanya sebesar 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: **Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu,

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan semesta alam atas segala nikmat yang tiada hentinya kepada seluruh makhluk, mulai dari awal penciptaan hingga di akhir yang niscaya adanya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada penghulu sekian manusia, junjungan Rasulullah Muhammad SAW, manusia pilihan yang telah menunjukkan jalan kebenaran kepada umat manusia. Skripsi ini dibuat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dengan judul “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten pangkep”.

Skripsi ini terdiri dari lima Bab, yaitu Bab I Pendahuluan, yang meliputi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian. Bab II Tinjauan Pustaka yang meliputi Tinjauan Pustaka, Kerangka Pikir dan Hipotesis. Bab III Metode Penelitian yang meliputi Variabel dan Desain Penelitian, Defenisi operasional dan Pengukuran Variabel, Populasi dan Sampel Teknik pengumpulan data, dan Teknik Analisis Data. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang meliputi gambaran umum objek penelitian dan pembahasan data penelitian. Bab V yang meliputi kesimpulan dan saran. Bab V meliputi Kesimpulan dan Saran.

Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi, akan tetapi dengan pertolongan Allah SWT, yang datang lewat dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sehingga seluruhnya dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menganturkan penghargaan dan terimakasih setinggi-tingginya Kepada :

1. Bapak Drs. Abd. Muis Dilla, M.Si sebagai Pembimbing I dengan penuh kesabaran dan ketekunan membimbing saya selama penulisan skripsi.
2. Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan ST, M.M Sebagai Penasihat Akademik sekaligus Pembimbing II atas kesediaan beliau meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran dan motivasi bagi penulis.
3. Bapak Nurman, SE, M.Si. selaku Penguji I yang telah memberikan banyak masukan dan arahan bagi penulis sehingga menjadikan acuan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak Dr. Romansyah Sahabuddin SE, M.Si. Ketua Prodi Manajemen sekaligus penguji II yang telah memberikan arahan dan saran yang sangat berharga dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Muhammad Azis, M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dan para Pembantu Dekan,
6. Serta seluruh staf Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan dalam rangka penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang berharga

kepada penulis dalam menjalankan perkuliahan dan kegiatan akademik lainnya. Semogah semuanya bernilai amal jariyah di sisi Allah SWT amin.

8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, terima kasih atas kerja samanya dan atas izin kepada saya untuk meneliti di lingkup Perusahaan PT. Semen Tonasa Pangkep.
9. Terima kasih kepada sahabatku Asfar, Fadli, Ansar, Daus, Nevdi, Adi, serta atas segala bantuan, dukunganya serta kerjasamanya selama ini karena tanpa kalian saya tidak bisa seperti sekarang ini.
10. Teman-teman seperjuangan di Manajemen 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan ilmu. Terima kasih atas hari-hari yang telah kalian berikan, susah maupun senang kita rasakan bersama.
11. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak sempat penulis sebut namanya satu persatu, baik bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Terkhusus dan teristimewa, kuucapkan terima kasih kepada kedua orang tuaku yang tercinta Ayahanda **Jamal K** dan Ibunda **Lis Suriasna**, yang telah membesarkan, melindungi dan mendidik ananda serta doa dan bimbingan dengan penuh kasih sayang yang mengalir tiada henti sepanjang hidup. Sembah sujud kupersembahkan sebagai ungkapan rasa terima kasih dan syukur yang teramat dalam atas seluruh pengobanan yang telah beliau berikan. Dan tak lupa kuucapkan terima kasih buat Saudariku **Fuja Dwi Lestari** dan **Fathana Putri** yang telah

banyak membantu dan mendoakan keberhasilan penulis. Sehingga penulis diberikan kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tiada sesuatu yang dapat saya berikan sebagai tanda terima kasih dan balas jasa sepantasnya selain berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah atas segala budi baik. Kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak hal yang perlu dikoreksi, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dari segenap pembaca demi untuk perbaikan dan Penyempurnaan Skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT Penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan bernilai Pahala oleh-nya. Amin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 28 Oktober 2017

Fajar Islam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Mamfaat Hasil Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KARANGKA FIKIR, HIPOTESIS	8
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Kepuasan Kerja	11
4. Teori Tentang Kepuasan Kerja	12
5. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
6. Prestasi Kerja	26
B. Karangka Fikir	31
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Variabel dan Desain Penelitian	33

1. Variabel Penelitian	33
2. Desain Penelitian	33
B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
C. Populasi dan Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Perusahaan	40
B. Pembahasan Data Hasil Penelitian	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	68
RIWAYAT HIDUP	97

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Data Produksi Semen Tonasa II/III	4
2.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	47
3.	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.	Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
5.	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan itu Sendiri	49
6.	Tanggapan Responden Mengenai Gaji	50
7.	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	51
8.	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja	52
9.	Hasil Pengujian Reabilitas	54
10.	Hasil Pengujian Multikolinearitas	55
11.	Hasil Pengujian Heterokedastisitas	55
12.	Hasil Pengujian Normalitas	56
13.	Hasil Estimasi Regresi	58
14.	Koefisien Determinasi	59
15.	Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	60
16.	Hasil Analisis Regresi Secara Parsial	61

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir	32
2.	Skema Desain Penelitian	34

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Struktur Organisasi	68
2.	Koesioner	69
3.	Tabulasi Kuesioner Pekerjaan Itu Sendiri	73
4.	Tabulasi Kuesioner Gaji	75
5.	Tabulasi Kuesioner Lingkungan Kerja	77
6.	Tabulasi Kuesioner Prestasi Kerja	79
7.	Hasil Olahan Data SPSS 23 for Windows	81
8.	Usulan Judul Skripsi	90
9.	Pesetujuan Judul dan Calon Pembimbing	91
10.	Salinan Surat Permohonan Izin Pra Penelitian	92
11.	Salinan Surat Permohonan Izin Penelitian	93
12.	Salinan Surat Permohonan Izin Penelitian ke BKPM Pro. Sulawesi Selatan	94
13.	Salinan Surat Balasan Izin Pra Penelitian PT. Semen Tonasa Pangkep	95
14.	Data Karyawan berdasarkan Status dan Unit Kerja.....	96
15.	Riwayat Hidup	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Negara-negara yang sedang berkembang saat ini semakin meningkat. Hal ini terlihat juga Indonesia, dimana banyak sekali perusahaan-perusahaan sejenis yang bersaing dengan ketat, untuk mencapai target yang diinginkan. Mereka mulai memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai asset yang ada di dalam perusahaan dan memperlakukannya sebagai faktor produksi khusus dalam kegiatan proses produksi maupun kegiatan-kegiatan yang lain agar berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Sahabuddin (2016) mengemukakan bahwa: Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas

atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya yaitu Kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2001: 193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Manusia sebagai faktor produksi khusus atau spesifik, dalam menjalankan kegiatannya sebagai pelaksana proses produksi perusahaan, tidak pernah lepas dari kebutuhan-kebutuhan hidupnya sebagai individu. Salah satu kebutuhan hidup tersebut adalah rasa kepuasan dalam bekerja (kepuasan kerja).

Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Kebutuhan tersebut antara lain: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Antara kebutuhan manusia sebagai karyawan dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan, apabila seorang karyawan terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja maka akan timbul rasa kepuasan terhadap

pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Misalnya, seorang karyawan bekerja dengan gaji yang diterima sedikit atau tidak sesuai, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya (sandang, pangan), akibatnya karyawan akan merasa tidak puas, hal ini akan mempengaruhi hasil kerjanya, malas untuk masuk kerja. Contoh yang lain, misalnya bila lingkungan kerja tidak aman yaitu peralatan-peralatan yang ada di perusahaan mengandung resiko yang dapat membahayakan keselamatan jiwanya dan tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya, akibatnya karyawan dapat keluar dari perusahaan tersebut untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Milton (1981:139) antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, peluang promosi, kelompok kerja, sistem pengawasan dan lingkungan kerja. Dari ke enam faktor tersebut penulis fokus di tiga faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, dan lingkungan kerja.

Dalam suatu perusahaan di mana kepuasan karyawannya rendah, akan melahirkan berbagai konsekuensi antara lain, karyawan sering datang terlambat, memperlambat kerja, pemogokan, turunnya kesehatan karyawan baik fisik maupun mental dan lain-lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas akan mengakibatkan proses produksi tidak berjalan lancar. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas, akan menunjukkan semangat yang tinggi dan gairah kerja meningkat, mempunyai keinginan untuk bekerja lebih produktif, mencapai prestasi yang lebih baik, sehingga proses produksi dapat berjalan lancar.

Pengaruh faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengadakan suatu penelitian pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep yang terkhusus pada pabrik Tonasa II/III bagian produksi. Peneliti mengambil tiga faktor kepuasan kerja yakni pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, dan lingkungan kerja karena ke tiga faktor ini yang peneliti rasa sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Apabila pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan terlalu sulit atau tidak sesuai dengan bidangnya maka karyawan tersebut cenderung kurang menguasai pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi hasil produktifitas karyawan tersebut. Begitupun dengan pemberian gaji dan lingkungan kerja, apabila pemberian gaji tidak lancar dan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan serta keadaan lingkungan kerja yang tidak baik bagi karyawan maka akan membuat karyawan menjadi kurang optimal untuk bekerja.

Untuk pemenuhan faktor kepuasan kerja pada PT. Semen Tonasa unit II/III sudah cukup baik. Tetapi dari segi produktivitas kerja karyawan mengalami naik turun (berfluktuasi) seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data Produksi Semen Tonasa (Persero) II/III selama lima tahun terakhir (2012 – 2016)

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Jumlah Produksi (Ton)
1	2012	1.350.000	1.361.845
2	2013	1.350.000	1.370.517
3	2014	1.350.000	1.271.693

4	2015	1.320.000	1.309.364
5	2016	1.300.000	1.251.880

Sumber: Dep. Produksi II/III Semen Tonasa (persero), 2017

Dari tabel data produksi Semen Tonasa II/III di atas dapat dilihat jumlah produksi yang berfluktuasi atau mengalami naik turun dari target produksi yang ditetapkan perusahaan selama lima tahun terakhir. Hal tersebut tidak sejalan dengan pemberian faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungan kerja. Manajemen PT. Semen Tonasa (Persero) II/III telah memenuhi faktor-faktor kepuasan kerja tersebut namun tidak sesuai dengan harapan manajemen dalam pencapaian target produksi yang berfluktuatif.

Dari uraian di atas, pemenuhan faktor kepuasan kerja dirasa mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero). Maka sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, khususnya bagian produksi.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai prestasi kerja di PT. Semen Tonasa (Persero) di kabupaten Pangkep, dengan judul :

“Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT Semen Tonasa unit II/III di Pangkep.?
- b. Seberapa besar faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT Semen Tonasa unit II/III di Pangkep.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah:

- a. Mengetahui besarnya faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT Semen Tonasa (Persero) unit II/III di Pangkep.?
- b. Mengetahui besarnya faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT Semen Tonasa unit II/III di Pangkep.?

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

- a. Bagi perusahaan, dapat dipakai sebagai referensi untuk lebih memahami faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan di dalam lingkungan perusahaan.
- b. Bagi fakultas, diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat untuk kegiatan akademik di fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya dan dapat dijadikan referensi bagi penulis lain yang melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menambah masukan yang positif dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruhnya faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KARANGKA PIKIR, HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian sebelumnya

Penelitian yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja telah dilakukan oleh peneliti, antara lain: Sri Langgeng Ratnasari, dari Universitas Airlangga Surabaya (2016) berjudul : “Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Iglas (Persero) Surabaya”.

(Sumber : <http://repository.unair.ac.id/46581/>)

Penelitian tersebut bertujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah gaji merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a. dengan uji F, apabila F hitung lebih besar dari F tabel berarti ada hubungan yang berarti, pada tingkat signifikan ($p < 0,05$). Hasil F hitung dari faktor-faktor kepuasan kerja adalah (10,275) sedangkan F tabel (2,394), berarti F hitung > F tabel, maka faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kondisi kerja

dan kelompok kerja mempunyai hubungan yang berarti terhadap prestasi kerja.

- b. masing-masing T hitung dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji (5,136), pekerjaan itu sendiri (3,145), promosi (2,809), pengawasan (4,732). kelompok kerja (1,988) dan kondisi kerja (2,108) yang apabila dibandingkan dengan T tabel (2,394) maka gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan mempunyai hubungan yang berarti (signifikan), sedangkan kondisi kerja dan kelompok kerja tidak mempunyai hubungan yang berarti (tidak signifikan). Untuk mengetahui yang paling berpengaruh dilihat dengan membandingkan koefisien determinasi parsialnya n , semakin besar n menunjukkan dominannya variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja. Dari perhitungan masing-masing n diperoleh hasil bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang dominan adalah gaji (0,3802) paling besar kemudian pengawasan (0,3425), pekerjaan itu sendiri (0,1870), dan promosi (0,1550).

2. Landasan teori

Penyusunan proposal ini didasarkan atas kerangka pemikiran yang menggunakan teori-teori yang menunjang dan berkaitan dengan pemecahan masalah, yaitu:

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Sedarmayanti (2011:13). Yang mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Sutrisno (2009: 5) lebih lanjut mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai satu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan dan pelatihan”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha atau aktivitas dari suatu perusahaan meliputi perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, pendayagunaan, pemberian balas jasa dan penghargaan (motivasi), pengendalian serta penilaian untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2009:7) mengemukakan bahwa:

- a) Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

- b) Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- c) Fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu.

Beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2009:8) yaitu:

- a) Memperbaiki tingkat produktivitas
- b) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c) Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

3. Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan perusahaan seringkali kepuasan kerja digunakan sebagai ukuran tingkat kematangan perusahaan. Salah satu gejala yang menyebutkan kurang baiknya kondisi kerja suatu perusahaan adalah rendah kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwa suatu perusahaan dapat mengelola dengan baik Sumber Daya Manusianya yang pada akhirnya dapat membawa kemajuan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Suparno (2015:170) bahwa, “kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Oleh karena itu, bila seseorang berbicara tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya maka yang dimaksud adalah kepuasan kerja itu sendiri.

Sutrisno (2009:75) mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tentulah sekaligus sebagai refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya, ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

4. Teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila

perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

3. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

Satisfier atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan

bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan. Sebuah kelompok psikolog Universitas Minnesota pada akhir tahun 1950-an membuat suatu program riset yang berhubungan dengan problem umum mengenai penyesuaian kerja. Program ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang diberi nama *Theory of Work Adjustment*.

Theory of Work Adjustment didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status, hubungan pribadi, dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu.

Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang memuaskan dan diperkenankan untuk tetap bekerja di dalam badan usaha. Dilain pihak, jika kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

Individu berharap untuk dievaluasi oleh penyelia sebagai pekerja yang memuaskan ketika kemampuan dan keahlian individu memenuhi persyaratan kerja. Apabila pendorong-pendorong dari pekerjaan memenuhi kebutuhan kerja dari individu, mereka diharapkan untuk jadi pekerja yang puas. Seorang karyawan yang puas dan memuaskan diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kemampuan dan persyaratan kerja tidak seimbang, maka pengunduran diri, tingkat

pergantian, pemecatan dan penurunan jabatan dapat terjadi. Model *Theory of Work Adjustment* mengukur 20 dimensi yang menjelaskan 20 kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Ability Utilization* adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.
- b) *Achievement* adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- c) *Activity* adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- d) *Advancement* adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- e) *Authority* adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- f) *Company Policies and Practices* adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
- g) *Compensation* adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- h) *Co-workers* adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
- i) *Creativity* adalah kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- j) *Independence* adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
- k) *Moral values* adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- l) *Recognition* adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
- m) *Responsibility*, tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
- n) *Security*, rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- o) *Social Service* adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

- p) *Social Status* adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- q) *Supervision-Human Relations* adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya.
- r) *Supervision-Technical* adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- s) *Variety* adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- t) *Working Conditions*, keadaan tempat kerja di mana karyawan melakukan pekerjaannya.

Hipotesis pokok dari *Theory of Work Adjustment* adalah bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Suparno(2015:175). Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahlian dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri kepemimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
- 3) Teman sekerja (*workers*)

Teman sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 4) Promosi (*promotion*)
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji atau upah (*pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sutrisno (2009:77). Mengemukakan faktor yang memberikan kepuasan:

- a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Apabila harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi atau perusahaan tempat di mana mereka bekerja dapat terpenuhi, maka akan timbul kepuasan kerja karyawan.

Sunyoto (2015:213) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni:

- 1) Kedudukan, orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.
- 2) Pangkat, pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
- 3) Umur, dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.
- 4) Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Milton (1981:139), menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja yaitu: *“the following dimension of job satisfaction occur in most studies and research investigations are, work, pay, opportunity for promotion, recognition benefit, working conditions, supervision, co-workers, company and management”*.

Bertitik tolak dari pendapat Milton tersebut, maka dalam penulisan ini, penulis membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang disesuaikan dengan obyek penelitian di lapangan menjadi tiga faktor antara lain: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Lingkungan kerja.

Ketiga faktor kepuasan kerja karyawan yang diuraikan tersebut, dapat dijelaskan secara ringkas sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Faktor pekerjaan turut berperang menentukan kepuasan kerja karyawan. Suatu pekerjaan dengan jumlah variasi yang mederat akan menghasilkan kepuasan karyawan yang relatif besar. Kurangnya variasi dalam pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan dan kebosanan akan menimbulkan kelelahan, sedangkan kelelahan akan mengakibatkan kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya apabila pekerjaan tersebut terlalu banyak variasi, akan membuat para karyawan merasa tertekan secara psikologis, sebagian besar karyawan menginginkan pekerjaan yang memberi tantangan, membutuhkan tanggung jawab mereka, tetapi mereka tidak menginginkan patah semangat dalam beberapa hari setelah bekerja.

Pekerjaan yang memberikan kepada para karyawan sejumlah otonomi atau kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan, berarti akan menambah tanggung jawab mereka, sehingga cenderung akan meningkatkan perasaan dipercaya dan dihargai. Kurangnya otonomi dalam pekerjaan akan menyebabkan karyawan merasa kurang bertanggung jawab dan mungkin mereka dapat merasa kurang bangga dengan hasil-hasil kerjanya, sehingga akan membuat karyawan menjadi berrisik apatis yang akan membuat turunnya kepuasan kerja karyawan.

Sunarti (2014:22). “Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja seseorang terdiri dari keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, ekonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas”.

Menurut Sunarti (2014:22), berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang berkaitan dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan, seperti diuraikan berikut ini:

- 1) Keragaman keterampilan.
Ciri ini menekankan bahwa semakin banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, maka akan dapat meminimalisir tingkat kejenuhan seseorang. Selain itu, semakin banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, maka seseorang akan merasa tertantang dan termotivasi untuk dapat menguasai keterampilan tersebut sehingga ia dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.
- 2) Jati diri tugas
Ciri ini mengisyaratkan sejauh mana tugas merupakan sesuatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas dalam sebuah perusahaan akan dianggap berarti dan memiliki nilai yang sama jika tugas tersebut dianggap sebagai satu kesatuan tugas yang tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan secara umum.
- 3) Tugas yang penting

Jika tugas yang diberikan kepada seseorang itu dinilai berarti dan penting bagi dirinya, maka akan timbul kepuasan kerja. Sebagai contoh seorang yang bekerja sebagai tenaga penjualan yang menganggap bahwa intensitas yang tinggi dalam mengadakan pameran produk dan bertemu kolega adalah kegiatan yang penting dan berarti dikarenakan terdapatnya peluang untuk menjual produk dalam volume yang lebih besar dan praktis.

- 4) Otonomi, di mana pekerjaan yang memberikan kesempatan, peluang, serta kebebasan dalam bekerja akan lebih cepat menimbulkan kepuasankerja.
- 5) Pemberian balikan atau umpan balik yang seimbang atas pekerjaan yang dilakukan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Keterkaitan ciri-ciri di atas dengan kepuasan kerja seseorang diperkuat oleh pendapat Hackman dan Oldham yang menyatakan bahwa kelima ciri tersebut menimbulkan kondisi psikologis yang kritical yang menyangkup *“experienced meaningfulness of the work, experienced responsibility for outcomes of the work dan knowledge of the actual resultof the work activities”*.

2. Gaji

Pada setiap perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang penting. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan proses produksi maupun kegiatan-kegiatan lainnya. Karena itulah pihak perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kepuasan kerja para karyawan tersaebut, karena kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Upah merupakan satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dikatakan sebagai satu faktor penting karena upah mempunyai

hubungan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan manusia sehari-hari yaitu makan, pakaian.

Prinsip dalam pemberian gaji adalah keadilan. Apabila karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam pemberian gaji, maka akan menciptakan ketidakpuasan. Kepuasan terhadap gaji yang diterima karyawan, dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan pendapatan yang cukup ia dapat memenuhi sebagian besar kebutuhannya, jadi lebih puas dibanding jika pendapatannya tidak mencukupi. Dalam memahami pengertian mengenai gaji ini, maka beberapa pengertian dapat dijelaskan sebagai berikut:

As'ad (2001: 89) memberikan pengertian mengenai upah. "Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan".

Pengertian gaji menurut Sutrisno (2009:183) adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima upah, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

Berdasarkan pengertian mengenai gaji yang diuraikan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa upah adalah imbalan berbentuk uang yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, yang diharapkan dari gaji tersebut dapat menjamin kelangsungan hidup karyawan secara layak, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja.

3. Kondisi kerja atau Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dikatakan demikian, sebab apabila karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerjanya, maka hal itu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut, sehingga terjadi peningkatan prestasinya. Apabila lingkungan kerjanya tidak mendukung, maka baik dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja di sekitar karyawan tersebut sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk dapat menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Pimpinan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kegiatan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja dalam hal ini dapat berupa, adanya penerangan yang cukup, adanya ventilasi udara yang memadai, keamanan, kebersihan, ketenangan/terhindarnya dari suara bising (kegaduhan), sehingga para karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, maka para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa terganggu sehingga mereka mungkin saja akan sering keluar ruangan kerja untuk mendapatkan suasana yang lebih segar, akibatnya banyak waktu yang terbuang.

Terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja antara lain:

Nitisemino (2000:83) mengemukakan bahwa, “lingkungan kerja adalah sebagai sesuatu ada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Komaruddin (1981:184). “Lingkungan kerja dinyatakan sebagai kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugasnya”.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segenap keadaan yang ada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun yang dimaksud dengan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Adanya penerangan yang baik

Penerangan yang baik merupakan faktor penting bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan penerangan baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan cepat dan teliti, sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan sinar matahari.

Penerangan yang tidak baik akan menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti: pelaksanaan pekerjaan yang terlambat, perlunya waktu untuk beristirahat yang berulang-ulang, bertambahnya hasil kerja yang rusak, serta menyebabkan kerusakan pada mata karyawan, di mana hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun penerangan yang baik akan memberikan beberapa keuntungan antara lain: meningkatkan kualitas pekerjaan para karyawan, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan dan mengurangi terjadinya kerusakan pada barang.

2) Adanya ventilasi yang baik

Adanya ventilasi yang baik dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk kesehatan para karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Walley (1987:59). Menjelaskan bahwa, “ventilasi berarti udara yang segar terus-menerus menggantikan udara yang kotor dan sekaligus menyingkirkan kotoran dalam udara yang pengap itu”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ventilasi yang baik sangatlah diperlukan oleh karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Adanya keamanan kerja akan membuat para karyawan lebih senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Keamanan dalam lingkungan kerja berhubungan dengan para karyawan itu sendiri, dalam hal itu yang dimaksud adalah keamanan terhadap pribadi karyawan baik jiwanya maupun harta benda miliknya. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja pada bagian pemotongan di mana mesin-mesin tersebut merupakan alat yang tajam, apabila karyawan

tersebut tidak dilengkapi dengan menggunakan sarung tangan, maka tangan mungkin dapat terpotong.

Berdasarkan uraian yang terdapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa para karyawan membutuhkan adanya rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila keamanan dalam lingkungan kerja tidak terjamin, maka akan merupakan beban bagi para karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang akhirnya akan membuat kepuasan kerja karyawan turun.

4) Kebersihan

Kebersihan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi pelaksanaan kerja dari para karyawan yang juga mempengaruhi kesehatan dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih semangat dan lebih semangat dan lebih bergairah.

Kebersihan dalam lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bagi semua karyawan baik kebersihan dalam tempat tempat kerja sendiri, maupun kamar mandi atau kamar kecil, membuang kotoran atau sampah pada tempatnya serta kebersihan lainnya.

5) Ketenangan/terhindarnya dari suara bising

Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaannya, karena konsentrasi karyawan akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi itu, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan yang akan mengakibatkan kerugian.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antara faktor-faktor tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, dan lingkungan kerja.

6. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikut sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2009:151), “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Menurut Hasibuan (2008 : 94) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002 : 188) :

“Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan”.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2009:151) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan.

Buchari (1984:91) beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yaitu:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.

- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
- 4) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Seseorang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan datang. Bagaimanapun juga kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasi yang diciptakan.

c. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Nasution (2000:99). Menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja.
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja.
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif.
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama.
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

d. Penilaian Prestasi Kerja.

Prestasi kerja karyawan baru dapat diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja karyawan ini mempunyai arti penting bagi karyawanmendapat perhatian dari atasanya. Disamping akan menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Dan sebaliknya karyawan yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Sunyoto (2015:199),“penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi

atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini sangat mempengaruhi terhadap keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kerja mereka. Jadi setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja kepada para karyawannya sehingga para karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka bermanfaat bagi orang lain dan perusahaan.

e. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik yang berskala kecil atau besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji, penugasan promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Menjadi seorang penilai untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara obyektif dan akurat, seseorang penilai harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja agar dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktifitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Telah dikatakan di atas bahwa pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja, oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

Sunyoto (2015:200) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

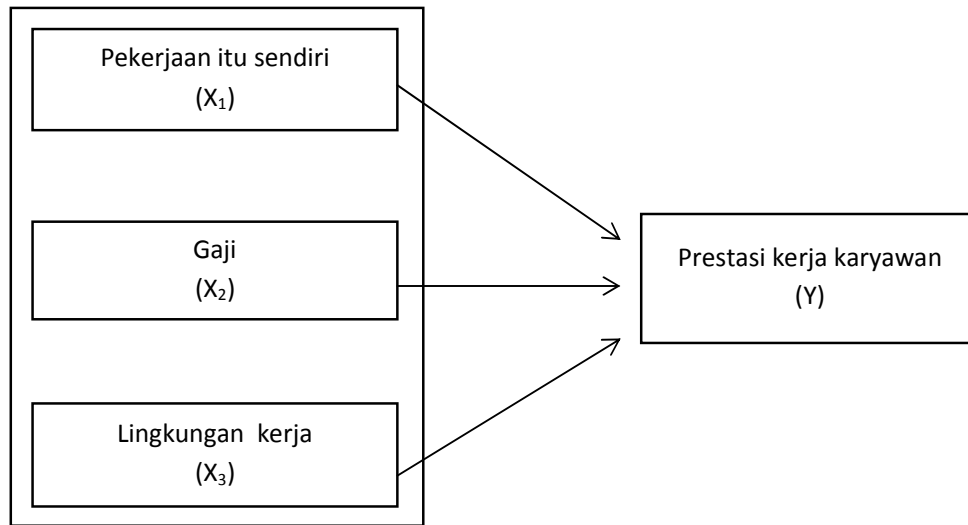
- 1) Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, misal kerja lembur.
- 3) Ketangguhan, di sini berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penilaian pekerjaan dapat berfungsi sebagai pengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar pengembangan karyawan untuk mengukur prestasi kerja.

B. Kerangka pikir

Kerangka pikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pikir akan menghubungkan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini seperti gambar di bawah ini.



Gambar 1 : skema kerangka pikir

C. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji atau dikatakan sebagai dugaan sementara yang dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang ada. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: diduga variabel faktor kepuasan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H2: diduga faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*Dependent variable*) dan variabel bebas (*Independent variable*).

a. Variabel terikat (*Dependent variable*)

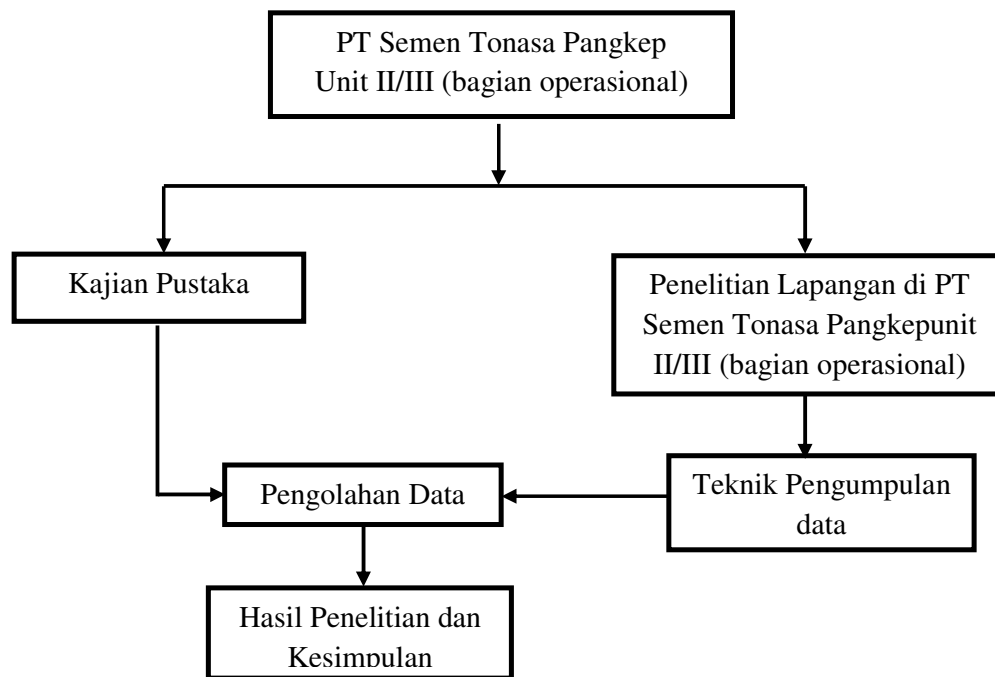
Variabel terikat merupakan variabel yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel lain. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

b. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungan kerja.

2. Desain penelitian

Variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas akan dianalisis pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan untuk mempermudah melakukan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut perlu dilakukan langkah-langkah yang disebut sebagai desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 : Skema Desain Penelitian

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Defenisi penelitian variabel merupakan batas-batas yang dipakai untuk menghindari interpretasi yang lain terhadap variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut ialah.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (X_1)

Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan serta seberapa jauh fokus karyawan terhadap pekerjaan tersebut dengan indikator:

- a) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
- b) Tidak terlalu banyak campur tangan pimpinan dalam melaksanakan tugas.

- c) Kejelasan uraian tugas.
- d) Kejelasan batas-batas tugas.

2) Gaji (X_2)

Sikap karyawan terhadap gaji yang mereka terima, berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan indikator:

- a) Tingkat pemenuhan gaji terhadap kebutuhan minimum.
- b) Keadilan dalam pemberian gaji.
- c) Kesesuaian gaji dengan tingkat resiko.
- d) Kesesuaian gaji dengan kemampuan.

3) Lingkungan kerja (X_3)

Sikap karyawan terhadap lingkungan kerja yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan, dengan indikator:

- a) Penerangan lampu di ruang kerja.
- b) Sirkulasi udara dan temperatur di ruang kerja.
- c) Tersedianya peralatan kerja.
- d) Kelengkapan peralatan keamanan kerja.

2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah rata-rata pernyataan pimpinan dari masing-masing pekerja terhadap prestasi kerja mereka, dengan indikator:

- a) Kualitas adalah tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas
- b) Kepatuhan terhadap aturan-aturan kerja
- c) Inisiatif dalam meningkatkan hasil kerja

d) Kerjasama para pekerja.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dari seluruh indikator-indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan. Di dalam setiap item pertanyaan terdapat range skor (1-5). Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor yang berbeda dan akan dihasilkan 5 kategori jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju dengan skor sebesar = 5
- b. Setuju dengan skor sebesar = 4
- c. Kurang setuju dengan skor sebesar = 3
- d. Tidak setuju dengan skor sebesar = 2
- e. Sangat tidak setuju dengan skor sebesar = 1

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan laki-laki yang bekerja pada bagian operasional pada PT Semen Tonasa pangkep unit II/III yang berjumlah 175 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan simple random sampling (sampel acak sederhana).

Menurut Arikunto (2006:134). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan rujukan ini maka jumlah sampel dalam penelitian adalah:

$$\frac{25}{100} \times 175 \text{ orang} = 43.75 \text{ atau } 44 \text{ orang}$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner pada karyawan bagian operasional.

a. Kuesioner / Angket

Yaitu dengan membagikan angket untuk diisi oleh karyawan yang bersangkutan. Kuesioner digunakan untuk mengukur ketiga variabel bebas yang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja.

b. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

c. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di tempat penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan setelah kuesioner terisi oleh karyawan pada PT.Semen Tonasa unit II/III, pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor poin dengan skor total, jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar atau sama dengan 0,3, nilai 0,3 tersebut dalam arti jika sebanyak 30% responden menjawab jawaban tersebut, maka pernyataan

tersebut telah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 maka pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak dapat terpakai lagi.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *cronbach alpha* , yang merupakan suatu metode perhitungan di mana reliabilitas dikembangkan, dalam uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu statistik yang ada pada program SPSS *For Windows*. Tujuan dilakukan uji validitas dan reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data-data tersebut sudah valid dan dapat dipercaya dari data yang terkumpul melalui kuesioner tersebut.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Faktor kepuasan kerja yang terdiri: dari pekerjaan itu sendiri (X_1), Gaji (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y	= Prestasi kerja karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Pekerjaan itu sendiri
X_2	= Gaji
X_3	= Lingkungan kerja
e	= error/ variabel pengganggu

3. Uji parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji parsial atau sering disebut uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen).

Uji simultan atau uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain.

Perhitungan yang dilakukan adalah dengan menggunakan SPSS. Hasil dari SPSS akan diketahui apakah perhitungan signifikan atau tidak dan juga akan menjelaskan pengaruh antara variabel pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan prestasi kerja (Y).

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan lolos dari penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Semen Tonasa adalah pabrik semen terbesar di kawasan Timur Indonesia. Berdasarkan keputusan MPRS No. II/MPRS/1960 tanggal 5 Desember 1960, ditetapkan untuk mendirikan pabrik semen di Sulawesi Selatan yang berlokasi di Desa Tonasa, Kecamatan Balocci, Kabupaten Pangkep, sekitar 54 km sebelah utara Makassar.

Pabrik Semen Tonasa Unit I merupakan proyek di bawah Departemen Perindustrian dan merupakan hasil kerja sama antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Cekoslowakia yang dimulai sejak tahun 1960 dan diresmikan pada 2 November 1968. Pabrik ini menggunakan proses basah dengan kapasitas terpasang 110.000 ton semen/tahun. Pada 1984 pabrik Semen Tonasa Unit 1 dihentikan pengoperasiannya karena dianggap tidak ekonomis lagi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 54 tahun 1971 tanggal 8 September 1971, Pabrik Semen Tonasa ditetapkan sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum (perum). Kemudian dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 1 tahun 1975 tanggal 9 Januari 1975 bentuk Perum tersebut diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Dalam rangka memenuhi kebutuhan semen yang semakin meningkat, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 032/XC-LC/B V/76 dan No. 2854/D.1/IX/76 tanggal 2 September 1976 dibangun pabrik semen Tonasa Unit II. Pabrik yang merupakan hasil kerjasama Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Kanada ini beroperasi pada 1980 dengan kapasitas 510.000 ton semen/tahun dan dioptimalisasi menjadi 590.000 ton semen/tahun pada 1991. Pabrik Semen Tonasa Unit II terletak di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, yang berjarak sekitar 23 km dari Pabrik Semen Tonasa Unit I.

Pada tahun 1982, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 32 XCLC/B V/1981 dan NO. 2177/WK/10/1981 tanggal 30 Oktober 1981 dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit III yang berlokasi yang sama dengan Pabrik Unit II. Pabrik yang berkapasitas 590.000 ton semen/tahun ini merupakan kerjasama antara Pemerintah Indonesia dengan Jerman Barat, Pabrik selesai pada akhir tahun 1984 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 3 April 1985.

Berdasarkan surat Menteri Muda Perindustrian No.182/MPP-IX/1990 tanggal 2 Oktober 1990 dan surat Menteri Keuangan RI No. S1549/MK.013/1990 tanggal 29 November 1990, dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit IV yang berkapasitas 2.300.000 ton semen/tahun. Pabrik berlokasi dekat Tonasa Unit II dan Unit III.

Sejak tanggal 15 September 1995, konsolidasi dengan Semen Gresik Grup dilaksanakan, sehingga pemegang saham perseroan adalah PT.

Semen Gresik (Persero) Tbk yang sekarang menjadi PT. Semen Indonesia dan Koperasi Karyawan Semen Tonasa (Kopkar). Lebih dari satu dekade, perseroan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian kinerja group perusahaan melalui pencapaian produksi dan penjualan perseroan setiap tahunnya.

Kemudian dibangun pabrik Tonasa V yang beroperasi secara komersil sejak 1 Pebruari 2013. Pabrik Tonasa V memiliki kapasitas terpasang 2,5 juta ton per tahun. Pabrik Tonasa V dan Pembangkit Listrik 2 x 35 MW diresmikan oleh Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 19 Februari 2014.

2. Visi Misi Perusahaan

Visi, sesuai dengan kesepakatan perseroan mengenai visi perseroan, PT. Semen Tonasa bertekad menjadikan perusahaan persemenan terkemuka di Asia dengan tingkat efisiensi tinggi. Produsen semen yang lebih profitable, berorientasi masa depan, lebih kompetitif di pasar domestik dan internasional.

Dengan tata nilai mendasar yang mendorong bertumbuhnya perusahaan, mengutamakan kualitas, efisiensi, ramah lingkungan dan profesionalisme, PT. Semen Tonasa bertekad mewujudkan misi perseroan dalam meningkatkan nilai perseroan kepada stakholder, konsumen.

PT. Semen Tonasa (Persero) mempunyai misi yaitu :

1. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakholder.

2. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
3. Menggunakan teknologi yang lebih efisien, aman dan ramah lingkungan.
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara profesional.

3. Sistem Manajemen

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi, sistem manajemen perusahaan yang terintegrasi dan terpadu menetapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK) yang disebut sebagai Sistem Manajemen Semen Tonasa. Manajemen Perseroan mempunyai komitmen untuk “menjadi produsen semen yang ramah lingkungan”. Komitmen tersebut diwujudkan dengan penerapan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 versi 2004 sesuai pemenuhan persyaratan yang berlaku, meminimasi dampak negatif dari operasi dan produk, pelaksanaan program efisiensi pemakaian sumber daya alam dan energi, melaksanakan kegiatan konversi lahan bahan bekas tambang, serta membina hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar.

4. Kegiatan perusahaan (produk)

pada pembahasan ini dipaparkan bagaimana berlangsungnya siklus produk PT. Semen Tonasa yang telah menghasilkan produk semen-semen unggulan yaitu:

a. Semen Portland Tipe I (OPC)

Semen Portland jenis I adalah semen hidrolis yang dibuat dengan menggiling klingker semen dan gypsum. Semen Portland jenis I Pt. Semen Tonasa memenuhi persyaratan SNI No. 15-2049-2004 jenis I dan ASTM C150-2004 tipe I. Semen jenis ini digunakan untuk bangunan umum dengan kekuatan tekanan yang tinggi (tidak memerlukan persyaratan khusus).

b. Semen Portland Pozzolan (PPC)

Semen Portland Pozzolan adalah semen hidrolis yang terdiri dari campuran homogen antara semen Portland dan Pozzolan atau gabungan antara menggiling dan mencampur, di mana kadar pozzolan 15 s.d 40% massa semen Portland Pozzolan. Semen Portland Pozzolan produksi PT. Semen Tonasa memenuhi persyaratan SNI 15-0302-2004 type IP-U. Kegunaan: Bangunan bertingkat (2-3 lantai), konstruksi bangunan di daerah pantai.

c. Semen Portland Komposit (PCC)

Semen Portland Komposit adalah bahan pengikat hidrolis hasil penggilingan bersama-sama terak Semen Portland dan Gypsum dengan satu atau lebih bahan anorganik, atau hasil pencampuran bubuk Semen Portland dengan bubuk bahan anorganik lain. Semen Portland Komposit produksi PT. Semen Tonasa memenuhi persyaratan SNI 15-7064-2004. Kegunaan semen jenis ini adalah

kontruksi beton umum, pasangan batu dan batu bata, plesteran dan acian, selokan, jalan, pagar dinding.

5. Kondisi Lingkungan Perusahaan

Suatu perusahaan yang besar idealnya juga memiliki perhatian yang lebih pula terhadap kondisi lingkungan yang ada di sekitar perusahaan tersebut, manajemen berkomitmen mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan pencemaran lingkungan serta penyakit yang diwujudkan lewat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (Sahabuddin, 2015). Produksi bersih didefinisikan sebagai strategi pengelolaan lingkungan yang bersifat preventif, terpadu, dan diterapkan secara kontinyu pada setiap kegiatan mulai dari hulu sampai hilir yang terkait dengan proses produksi, produk dan jasa untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya alam, mencegah terjadinya pencemaran lingkungan dan mengurangi terbentuknya limbah pada sumbernya.

Mengenai kebersihan perusahaan/pabrik PT. Semen Tonasa boleh dikategorikan perusahaan dengan lingkungan pabrik yang bersih, mulai dari lingkungan bersih dan halaman yang pabrik dan kantor terdapat tanaman dan pepohonan yang banyak turut menunjang estetika dan juga berperan penting untuk mengurangi populasi udara yang ditimbulkan oleh asap-asap kendaraan.

6. Sumber Daya Manusia

Sebagian besar karyawan berasal dari masyarakat sekitar. Dengan semangat tinggi dan kerja keras mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk unggulan.

Dilain pihak, perusahaan percaya bahwa karyawan merupakan aset berharga bagi kelangsungan perusahaan. Dalam rangka memotivasi dan mewujudkan peningkatan kesejahteraan, semua karyawan PT. Semen Tonasa dibekali dengan:

- 1) Tunjangan keluarga dan kesehatan
- 2) Asuransi kecelakaan kerja
- 3) Program pensiun
- 4) Kesejahteraan sosial
- 5) Lingkungan tempat kerja yang bersih, aman dan nyaman.

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

Dalam menjawab atau menyelesaikan permasalahan disebut pada Bab I yaitu Seberapa Besar Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Dalam upaya menyelesaikan permasalahan ini harus ada suatu analisis. Dari analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan permasalahan.

1. Karakteristik Responden

Penulis menyebar kuesioner sebanyak 44 responden, di mana responden merupakan karyawan pada PT. Semen Tonasa bagian operasional. Profil

responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah umur, pendidikan terakhir, masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Presentase
21 – 30 Tahun	16	36
31– 40 Tahun	17	39
41 – 50 Tahun	11	25
Jumlah	44	100

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan data di atas, menjelaskan bahwa jumlah responden yang paling dominan adalah yang berumur 31 – 40 tahun dengan persentase 39%. Urutan selanjutnya adalah responden yang berumur 21-30 tahun dengan persentase 36%. Adapun jumlah yang terkecil adalah responden yang berumur di atas empat puluh satu tahun sampai lima puluh tahun dengan persentase 25%. Dominannya karyawan yang berusia 31-41 tahun karena usia tersebut merupakan usia yang produktif.

Tabel 3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD	2	5
SMP	3	7
SMA/SMK	25	57
D3	5	11
Sarjana	9	20
Jumlah	44	100

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2016

Data responden pada tabel 3 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi lima kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA/SMK sebanyak 25 karyawan atau 57% dan terendah SD sebanyak 2 karyawan dengan persentase

5%. Dapat dilihat frekuensi SMA/SMK sebanyak 25 orang atau yang paling dominan karena di perusahaan pada PT. Semen Tonasa tidak terlalu membutuhkan sarjana di bagian produksi yang mana banyak membutuhkan pekerja-pekerja kasar, dan sarjana hanya di butuhkan di bagian tertentu saja.

Tabel 4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase
1-9	16	36
10-19	21	48
20-24	5	11
25-34	2	5
Jumlah	44	100

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2016

Dengan melihat tabel 4 mengenai masa kerja yang diperoleh responden yang paling dominan adalah 10-19 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 48% dan terendah 25-34 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Hal ini menjelaskan bahwa belum lama ini penerimaan karyawan besar-besaran dilaksanakan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel inovasi dapat dilihat sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Analisis deskriptif jawaban responden didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan terhadap Variabel Pekerjaan itu Sendiri (X1)

No	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang ditangani sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	0	1	2	13	30	30	68
2	Saya puas dengan pimpinan tidak terlalu banyak campur tangan terhadap pekerjaan yang dilakukan	0	0	0	0	1	2	16	36	27	61
3	Saya puas dengan tugas yang diberikan karena ada penjelasan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	1	2	17	37	26	59
4	Pekerjaan yang saya lakukan mempunyai kejelasan dan batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab	0	0	0	0	0	0	14	32	30	68

Sumber: Diolah dari lampiran 7

Pada tabel 5 di atas jawaban Responden Variabel X1 (Pekerjaan itu sendiri) jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju dan sangat setuju pada item variabel Pekerjaan itu sendiri dan ada beberapa yang menjawab kurang setuju, hal tersebut mengindikasikan bahwa ada beberapa karyawan tidak kurang puas dengan pekerjaan yang mereka tangani.

b. Tanggapan Responden terhadap Gaji (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan terhadap Variabel Gaji (X2)

No	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya puas dengan upah yang diterima karena sesuai dengan tingkat pemenuhan gaji terhadap kebutuhan minimum	0	0	0	0	1	2	19	43	24	55
2	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sudah cukup adil	0	0	0	0	0	0	19	43	25	57
3	Saya puas dengan gaji yang diterima karena sudah memenuhi keadilan berdasarkan resiko yang mungkin terjadi	0	0	0	0	0	0	18	41	26	59
4	Saya puas dengan gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0	0	0	1	2	20	45	23	52

Sumber: Diolah dari lampiran 8

Dari hasil Tabel 6 pada jawaban responden variabel X2 (gaji) jawaban Responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju dan sangat setuju pada item variabel Gaji. Dengan demikian karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang mereka terima.

c. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3)

Analisis deskriptif jawaban responden didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya puas dengan penerangan di tempat kerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik	0	0	0	0	0	0	17	37	27	61
2	Saya puas dengan sirkulasi udara dan temperatur diruang kerja saya	0	0	0	0	0	0	16	36	28	64
3	Peralatan kerja yang saya gunakan sudah lengkap untuk membantu dalam melaksanakan tugas	0	0	0	0	1	1	16	36	27	61
4	Saya puas dengan kelengkapan peralatan keamanan kerja termasuk tanda-tanda atau peringatan tempat berbahaya di tempat kerja.	0	0	0	0	0	0	19	43	25	57

Sumber: Diolah dari lampiran 9

Dari hasil tabel 7 pada jawaban Responden Variabel X3 (Lingkungan Kerja) jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju dan sangat setuju pada item variabel Lingkungan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah puas dengan lingkungan kerjanya.

d. Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat ketelitian dan kerapihan kerja karyawan ini baik	0	0	0	0	0	0	16	36	28	64
2	Keterampilan kerja karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik	0	0	0	0	0	0	18	41	26	59
3	Karyawan ini patuh terhadap aturan-aturan kerja yang berlaku diperusahaan	0	0	0	0	0	0	14	32	30	68
4	Absensi kehadiran karyawan ini baik	0	0	0	0	0	0	12	27	32	73
5	Inisiatif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan ini sangat baik	0	0	0	0	2	5	11	25	31	70
6	Karyawan ini selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0	0	0	0	2	5	20	45	22	50
7	Karyawan ini mampu memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya	0	0	0	0	0	0	16	36	28	64
8	Karyawan ini sanggup bekerja dengan rekan sekerjanya	0	0	0	0	0	0	13	30	31	70

Sumber: Diolah dari lampiran 10

Dari hasil tabel pada jawaban Responden Variabel Y (Prestasi Kerja) jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju dan sangat setuju pada item variabel Prestasi Kerja.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala dan kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koefisien, untuk suatu koefisien dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada koefisien mampu dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur koefisien tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (nilai r tabel untuk $n = 44$). Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini ialah Valid. Berdasarkan dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Product Standar Solution) 23 for windows, maka diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel = 0,688 (nilai r tabel untuk $n = 44$). Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alfa hasil pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Pekerjaan Itu Sendiri	0,799	Reliabel
Gaji	0,935	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.943	Reliabel
Prestasi Kerja	0.762	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPPSS tahun 2016

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien *cronbach's Alpha* (α) yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel yang berarti bahwa koesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan koesioner yang baik.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari jika nilai VIF lebih dari 10 maka nilai Tolerance tidak kurang 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, $VIF = 1 / \text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$, maka $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$, Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance menurut Nugroho (2013:58).

Tabel 10. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Pekerjaan Itu Sendiri	0,615	1,535
Gaji	0,606	1,649
Lingkungan Kerja	0,891	1,122

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2016

Dari tabel tersebut menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolnieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Nilai sig
Pekerjaan Itu Sendiri	0,778
Gaji	0,005
Lingkungan Kerja	0,004

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansinya, yaitu lebih besar dari 0,05, berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pekerjaan Itu Sendiri (X1) sebesar 0,778 lebih besar dari 0,05 artinya terjadi heterokedastisitas pada Variabel Pekerjaan Itu Sendiri (X1). sementara itu diketahui nilai signifikansi variabel Gaji (X2) yakni 0.005 lebih kecil dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel Gaji (X2), berikutnya nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) yakni 0,004 lebih kecil dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X3).

c. Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Prestasi Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Upah	Lingkungan Kerja
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,09	18,50	18,18	18,41
	Std. Deviation	2,467	1,650	1,920	1,872
Most Extreme Differences	Absolute	,235	,250	,283	,325
	Positive	,119	,182	,258	,242
	Negative	-,235	-,250	-,283	-,325
Kolmogorov – Smirnov Z		,235	,250	,283	,325
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

Berdasarkan uji asumsi kolmogorov-smirnov nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka semua instrument penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal.

5. Analisis Regresi linear Berganda

Regresi pengelolaan linear berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu maka analisis regresi menggunakan linear berganda yang digunakan.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Prestasi kerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Pekerjaan itu sendiri

X_2 = Gaji

X_3 = Lingkungan kerja

E = error/ variabel pengganggu

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,405	4,358		3,764	,001		
PekerjaanItuSendiri	,062	,217	,041	,284	,778	,651	1,535
Gaji	,569	,193	,443	2,941	,005	,606	1,649
LingkunganKerja	,500	,164	,379	3,055	,004	,891	1,122

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

$$Y = 16,405 + 0,062 X_1 + 0,569 X_2 + 0,500 X_3$$

Interaksi persamaan regresi tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 16,405 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Lingkungan Kerja maka Prestasi Kerja tetap menghasilkan nilai sebesar 16,405 atau dengan kata lain. Jika variabel Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi atau sama dengan 0 maka Prestasi Kerja sebesar 16,405.
- Nilai koefisiensi regresi X_1 sebesar 0,062 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai pekerjaan itu sendiri akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,062 dengan anggapan X_1 tetap.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,569 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 Gaji akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,569 dengan anggapan X_2 tetap.

- d) Nilai koefisiensi regresi X_3 sebesar 0,500 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai Lingkungan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,500 dengan anggapan X_3 tetap.

6. Analisis Korelasi (R)

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,409	1,896	1,961

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, PekerjaanItu Sendiri, Gaji

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

Pada Tabel koefisien determinasi sebesar 0,450 artinya 45,0%. variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, gaji, Lingkungan Kerja dan sisahnya 55,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas yang diteliti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variable terikat. Syarat diterimanya hipotesis Uji F, apabila nilai F hitung $>$ F table atau taraf signifikansinya $\leq 0,05$, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Sebaliknya jika nilai F hitung $<$ F table atau taraf signifikansinya $> 0,05$ maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis H_0 dan Hipotesis H_a ditolak.

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,822	3	39,274	10,923	,000 ^b
	Residual	143,815	40	3,595		
	Total	261,636	43			

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

Pada tabel di atas terdapat nilai F hitung Sebesar 10,923 dengan tingkat signifikan 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan derajat kebebasan $df1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df2 = n-k = 44-4 = 40$, nilai F tabel adalah sebesar 2,84. Dari hasil tersebut didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel dan taraf signifikansinya $\leq 0,005$.

8. Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Uji – t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui uji – t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja. Syarat diterimanya hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table. Apabila t hitung $>$ dari nilai t table maka hipotesis H_a ditolak dan H_o diterimah sebaliknya t hitung $<$ dari t table maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan menggunakan sampel 44 orang karyawan dengan $df = n-k$ atau $df = 44 - 4 = 40$ dengan tingkat signifikansinya (α) = 0,05 maka, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684.

Tabel 16. Hasil Uji t secara parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,405	4,358		3,764	,001		
PekerjaanItuSendiri	,062	,217	,041	,284	,778	,651	1,535
Gaji	,569	,193	,443	2,941	,005	,606	1,649
LingkunganKerja	,500	,164	,379	3,055	,004	,891	1,122

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan Hipotesis :

Ho = diduga variabel faktor kepuasan yaitu pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha = diduga variabel faktor kepuasan yaitu pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tentang Pekerjaan itu sendiri menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,284 dengan taraf signifikansi 0,778. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung (0,284) < nilai t tabel (1,684) yang berarti bahwa hipotesis Ha di tolak dan Ho diterima, atau dengan kata lain variabel pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 1

Ho : diduga variabel faktor kepuasan yaitu gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha : diduga variabel faktor kepuasan yaitu Gaji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tentang gaji menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,941 dengan taraf signifikansi 0,005. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (2,941) > dari nilai t tabel (1,684) yang berarti bahwa hipotesis Ha di terima dan Ho ditolak, atau dengan kata lain variable gaji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Uji Hipotesis 1

Ho = diduga variabel faktor kepuasan yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha = diduga variabel faktor kepuasan yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tentang Lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,005 dengan taraf signifikansi 0,004. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (3,005) > nilai t tabel (1,684) yang berarti bahwa hipotesis Ha di terima dan Ho ditolak, atau dengan kata lain variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Uji Hipotesis 2 (H2)

Ho = diduga faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a = diduga faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, Gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel 4.14 (uji-F) di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tentang pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungan kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,923 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung (10,923) > nilai F tabel (2,84) yang berarti hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, atau dengan kata lain variabel faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, Gaji, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

9. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas, pekerjaan itu sendiri, Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan di mana ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

Pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja karyawan akan tetapi tidak signifikan, didalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya faktor dari pekerjaan itu sendiri mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, adapun penyebab tidak signifikannya variabel X_1 (pekerjaan itu sendiri) karena mungkin karyawan tidak merasa cocok atau belum terlalu menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya tapi karyawan harus mengerjakannya karena itu merupakan tanggung jawab mereka, Karyawan

menyadari kekurangannya dan berharap akan mendapatkan pelatihan yang sesuai bidangnya agar mereka bisa menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya bahwa dengan adanya pelatihan maka mereka bisa menguasai pekerjaan tersebut.

Gaji dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, Nilai koefisiensi regresi parsial X_2 sebesar 0,569 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 Gaji akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,569 unit. Peningkatan kesejahteraan melalui kenaikan kepuasan, yang selanjutnya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun demikian peningkatan gaji saja tidak cukup, jika tidak disertai peningkatan variabel-variabel kepuasan lainnya seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi atau lingkungan kerja. Walaupun banyak yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, factor gaji merupakan masalah penting. Hal ini berkaitan dengan masalah pemenuhan kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, juga merupakan prestise, pengakuan dan simbol keberhasilan.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja yang memadai adalah sangat penting bagi karyawan untuk menciptakan keamanan kerja dan menjaga kesehatan. Hal ini terlihat pada pengaruh yang bermakna dari variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh yang bermakna variabel lingkungan kerja pada prestasi kerja terjadi akibat penataan lingkungan yang baik, menyebabkan karyawan merasa puas atau senang, sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah dideskripsikan, hasil analisis dan pembahasan faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Faktor kepuasan kerja yaitu variabel pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Factor kepuasan kerja yaitu Gaji, lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

B. Saran

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, maka berikut ini diajukan saran kiranya bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian-penelitian sejenis :

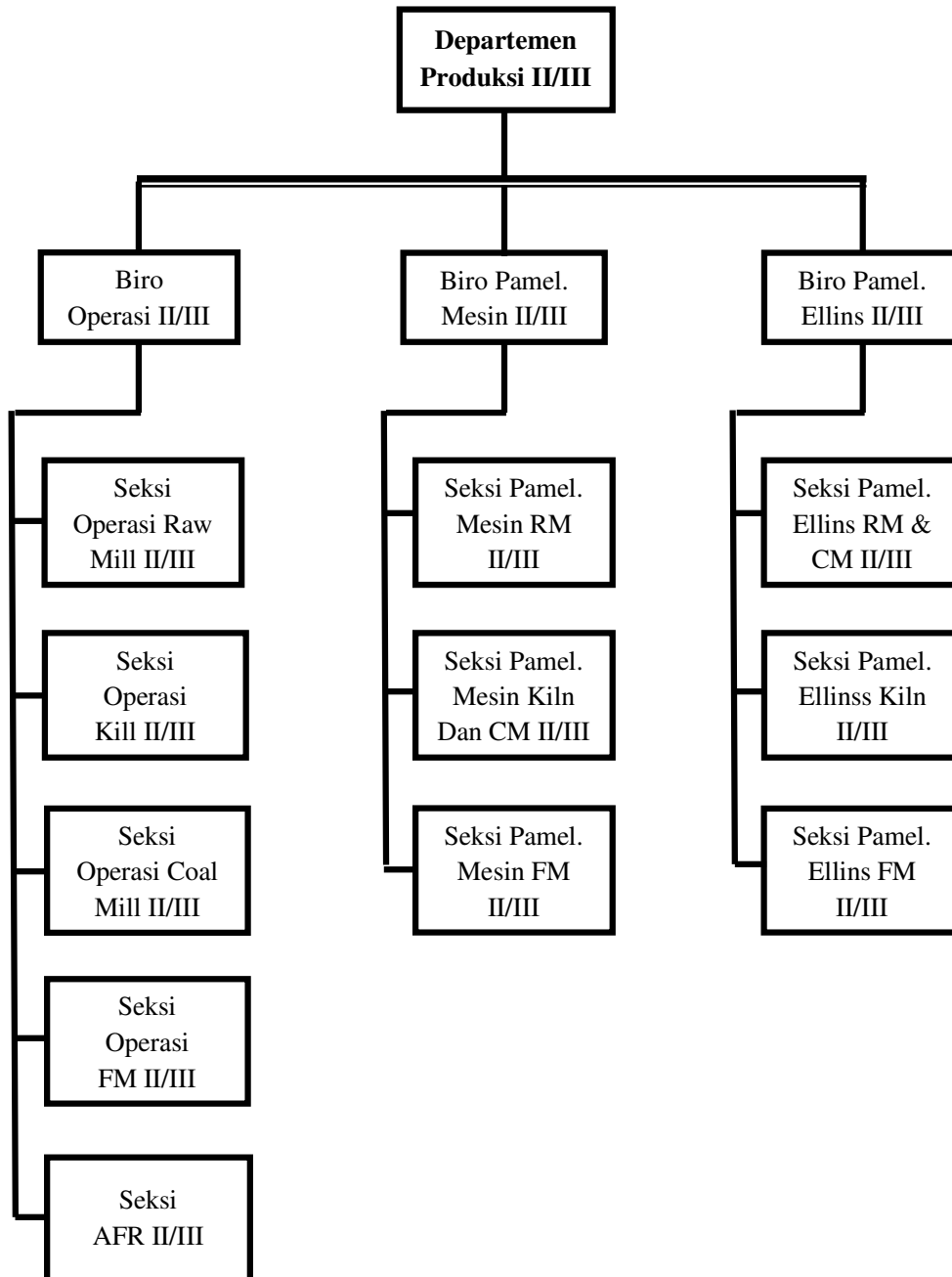
1. Faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri perlu mendapat perhatian khusus misalnya dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensinya dan atau memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan gaji dan lingkungan kerja yang dipersepsikan responden sudah cukup baik perlu peningkatan dari pihak manajemen perusahaan, hal ini di karenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ketiga faktor kepuasan kerja tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel saja yaitu pekerjaan itu sendiri, Gaji dan lingkungan kerja, karena itu untuk penelitian berikutnya perlu memasukan variabel penting lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini, misalnya peluang promosi, kelompok kerja, sistem pengawasan, faktor individual (kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan tingkat emosionalnya) yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Buchari Zainun .1984. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: BalaiPustaka.
- Denny Bagus. 2009. *Teori-teori kepuasan kerja dan dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>, di akses 11 januari 2016).
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Ghozali, Imam. 2005. Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1981. *Manajemen Organisasi Suatu Analisis*. Bandung: Tarsirto.
- Milton, Charles R. 1981. *Human Behavior in Organization*. Prentice Hall, Inc. Englewood Clift. New York.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nitisemino. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi 3. Ghaila Indonesia.
- Nugroho, B.A. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Sahabuddin, Romansyah. 2016. *Daya Saing Industri Kecil Dan Menengah Dalam Prespektif Manajemen Strategikk : Analisis Lingkungan Persaingan Industri*. Cetakan Pertama, I (I). Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Rumah Buku Carabaca Makassar, Makassar. ISBN 978-602-1175-23-1.
- Saripuddin, D., Ridjal, S., Musa, C.I., Sahabuddin, R. 2015. The government policy in strengthening the economy to seaweed farmers in South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. Volume 13, Issue 1. pp. 123-134. ISSN 0972-7302

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunarti. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kakanta Devisi Workshop di Kota Makassar*, (Skripsi) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan II, Pustaka Pelajar.
- Walley, B.H. 1987. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Dari seri Manajemen No. 130, (Terjemahan) LPPM dan PT. Pusataka Binaman Pressindo.
- Heidjrahman, Husnan. 2002. *Teori tentang Prestasi Kerja Karyawan*. <http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/prestasi-kerja.html>. Diakses pada 18 Januari 2013.

STRUKTUR ORGANISASI
PT. SEMEN TONASA II/III BAGIAN OPERASIONAL



KUESIONER I

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor/Kode : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Umur : Tahun
 Pendidikan : SD / SLTP / SLTA/ Sarjana (S1) (Coret Yang Tidak Perlu)
 Masa kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan jawaban anda.

Keterangan :

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

III. KUESIONER PEKERJAAN ITU SENDIRI

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan Pekerjaan itu Sendiri.
 Berkenaan dengan hal tersebut, anda diminta untuk membaca setiap pernyataan dan tentukanlah pernyataan mana yang paling sesuai.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang di tangani sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya puas dengan pimpinan tidak terlalu banyak campur tangan terhadap pekerjaan yang dilakukan.					
3	Saya puas dengan tugas yang diberikan karena ada penjelasan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan mempunyai kejelasan dan batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab.					

IV. KUESIONER UPAH

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan Gaji. Berkenaan dengan hal tersebut, anda diminta untuk membaca setiap pernyataan dan tentukanlah pernyataan mana yang paling sesuai.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya puas dengan upah yang terima karena sesuai dengan sesuai dengan tingkat pemenuhan gaji terhadap kebutuhan minimum					
2	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sudah cukup adil.					
3	Saya puas dengan gaji yang diterima karena sudah memenuhi keadilan berdasarkan resiko yang mungkin terjadi.					
4	Saya puas dengan gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					

V. LINGKUNGAN KERJA

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan Lingkungan Kerja. Berkenaan dengan hal tersebut, anda diminta untuk membaca setiap pernyataan dan tentukanlah pernyataan mana yang paling sesuai.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya puas dengan penerangan ditempat kerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik					
2	Saya puas dengan sirkulasi udara dan temperatur diruang kerja saya					
3	Peralatan kerja yang saya gunakan sudah lengkap untuk membantu dalam melaksanakan tugas					
4	Saya puas dengan kelengkapan peralatan keamanan kerja termasuk tanda-tanda atau peringatan tempat berbahaya ditempat kerja.					

KUESIONER II

I. IDENTITAS (DIISI OLEH PIMPINAN)

Jabatan :

Nama Karyawan Yang Di nilai :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan jawaban anda.

Keterangan :

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

III. KUESIONER PRESTASI KERJA

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang anda pimpin, berkenaan dengan hal tersebut, anda diminta untuk membaca setiap pernyataan dan tentukanlah sejauh mana prestasi kerja karyawan tersebut.

Pernyataan berikut berkaitan tentang Kualitas Kerja.						
No	pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tingkat ketelitian dan kerapihan kerja karyawan ini baik					
2	Keterampilan kerja karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik					

Pernyataan berikut berkaitan tentang Inisiatif						
No	pernyataan	STS	TS	KS	S	SS

5	Inisiatif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan ini sangat baik					
6	Karyawan ini selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					

Pernyataan berikut berkaitan tentang Kepatuhan						
	pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
3	Karyawan ini patuh terhadap aturan-aturan kerja yang berlaku diperusahaan					
4	Absensi kehadiran karyawan ini baik					

Pernyataan berikut berkaitan tentang Kerja Sama						
No	pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
7	Karyawan ini mampu memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya					
8	Karyawan ini sanggup bekerja dengan rekan sekerjanya					

Lampiran .7

No	Pekerjaan Itu Sendiri				Jumlah
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	5	3	5	17
25	4	4	4	4	16
26	5	4	5	4	18
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	5	5	4	5	19
30	5	5	4	5	19
31	5	4	5	5	19
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20

34	4	4	4	5	17
35	5	5	5	5	20
36	5	5	4	5	19
37	5	5	4	5	19
38	5	4	5	5	19
39	5	4	5	4	18
40	4	5	4	4	17
41	5	4	5	5	19
42	5	4	4	4	17
43	3	3	5	5	16
44	4	5	4	5	18

Lampiran . 8

No	Gaji				Jumlah
	1	2	3	4	
1	5	5	5	4	19
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	4	5	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	5	4	4	4	17
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	4	5	5	5	19
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	5	17
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	4	19
16	5	5	5	4	19
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	3	4	5	3	15
44	4	4	4	4	16

Lampiran . 9

No	Lingkungan Kerja				Jumlah
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	4	5	3	5	17
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	4	19
23	5	5	5	4	19
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20

36	5	5	5	4	19
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	5	17
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20

Lampiran . 10

No	Prestasi Kerja								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	5	5	4	4	4	4	4	34
3	5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	39
6	4	5	4	5	5	4	4	4	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	5	5	5	4	4	5	36
9	5	4	5	5	5	5	5	5	39
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39
11	5	5	5	4	5	5	5	5	39
12	5	5	4	5	5	4	5	5	38
13	5	4	5	5	4	4	5	5	37
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	5	5	5	5	5	4	5	5	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	4	5	3	3	5	5	35
18	4	4	5	5	4	5	4	5	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	5	5	5	4	5	4	37
22	4	5	5	5	5	5	4	4	37
23	4	4	5	5	5	4	4	4	35
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	5	4	5	5	5	4	4	36
26	5	4	5	4	5	4	5	5	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	5	5	4	4	4	4	4	34
29	5	5	5	4	5	5	5	5	39
30	5	4	5	5	5	5	5	5	39
31	5	5	5	5	5	4	5	5	39
32	4	5	4	5	5	4	4	4	35
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	5	5	5	4	4	5	36

35	5	4	5	5	5	5	5	5	39
36	5	5	4	5	5	5	5	5	39
37	5	5	5	4	5	5	5	5	39
38	5	5	4	5	5	4	5	5	38
39	5	4	5	5	4	4	5	5	37
40	4	4	4	4	4	5	4	4	33
41	5	5	5	5	5	4	5	5	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	4	5	3	3	5	5	35
44	4	4	5	5	4	5	4	5	36

Lampiran . 11

Hasil Olahan SPSS 23 For Windows

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	PekerjaanItuSendiri
VAR00001	Pearson Correlation	1	,642**	,610**	,491**	,871**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00002	Pearson Correlation	,642**	1	,254	,571**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000		,096	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00003	Pearson Correlation	,610**	,254	1	,448**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096		,002	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00004	Pearson Correlation	,491**	,571**	,448**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000
	N	44	44	44	44	44
PekerjaanItuSendiri	Pearson Correlation	,871**	,780**	,737**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

2. Gaji

Correlations

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	Gaji
VAR00006	Pearson Correlation	1	,839**	,716**	,731**	,900**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00007	Pearson Correlation	,839**	1	,954**	,802**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00008	Pearson Correlation	,716**	,954**	1	,680**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00009	Pearson Correlation	,731**	,802**	,680**	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44
Gaji	Pearson Correlation	,900**	,978**	,908**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	4

3. Lingkungan Kerja

		Correlations				
		VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	LingkunganKerja
VAR00011	Pearson Correlation	1	,953**	,962**	,722**	,983**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00012	Pearson Correlation	,953**	1	,834**	,772**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00013	Pearson Correlation	,962**	,834**	1	,619**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44
VAR00014	Pearson Correlation	,722**	,772**	,619**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44
LingkunganKerja	Pearson Correlation	,983**	,959**	,925**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	4

4. Prestasi Kerja

Correlations

	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	Prestasi Kerja
VAR000 16 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	1 44	,332* ,028 44	,295 ,052 44	,280 ,066 44	,298* ,049 44	,103 ,505 44	1,000** ,000 44	,753** ,000 44	,803** ,000 44
VAR000 17 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,332* ,028 44	1 44	-,072 ,642 44	,113 ,464 44	,236 ,124 44	,014 ,926 44	,332* ,028 44	,170 ,269 44	,429** ,004 44
VAR000 18 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,295 ,052 44	-,072 ,642 44	1 44	,129 ,402 44	,367* ,014 44	,282 ,064 44	,295 ,052 44	,413** ,005 44	,546** ,000 44
VAR000 19 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,280 ,066 44	,113 ,464 44	,129 ,402 44	1 44	,264 ,083 44	-,048 ,758 44	,280 ,066 44	,386** ,010 44	,462** ,002 44

VAR000 20	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,298 [*] ,049 44	,236 ,124 44	,367 [*] ,014 44	,264 ,083 44	1 44	,474 ^{**} ,001 44	,298 [*] ,049 44	,228 ,137 44	,670 ^{**} ,000 44
VAR000 21	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,103 ,505 44	,014 ,926 44	,282 ,064 44	-,048 ,758 44	,474 ^{**} ,001 44	1 44	,103 ,505 44	,163 ,289 44	,467 ^{**} ,001 44
VAR000 22	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	1,000 ^{**} ,000 44	,332 [*] ,028 44	,295 ,052 44	,280 ,066 44	,298 [*] ,049 44	,103 ,505 44	1 44	,753 ^{**} ,000 44	,803 ^{**} ,000 44
VAR000 23	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,753 ^{**} ,000 44	,170 ,269 44	,413 ^{**} ,005 44	,386 ^{**} ,010 44	,228 ,137 44	,163 ,289 44	,753 ^{**} ,000 44	1 44	,760 ^{**} ,000 44
Prestasi Kerja	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	,803 ^{**} ,000	,429 ^{**} ,004	,546 ^{**} ,000	,462 ^{**} ,002	,670 ^{**} ,000	,467 ^{**} ,001	,803 ^{**} ,000	,760 ^{**} ,000	1

N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja, PekerjaanItuSendiri, Gaji ^b		Enter

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,409	1,896	1,961

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PekerjaanItuSendiri, Gaji

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,822	3	39,274	10,923	,000 ^b
	Residual	143,815	40	3,595		
	Total	261,636	43			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PekerjaanItuSendiri, Gaji

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,405	4,358		3,764	,001		
PekerjaanItuSendiri	,062	,217	,041	,284	,778	,651	1,535
Gaji	,569	,193	,443	2,941	,005	,606	1,649
LingkunganKerja	,500	,164	,379	3,055	,004	,891	1,122

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,49	39,01	37,09	1,655	44
Std. Predicted Value	-1,570	1,161	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,388	,839	,561	,110	44
Adjusted Predicted Value	34,16	39,04	37,08	1,676	44
Residual	-5,013	3,447	,000	1,829	44
Std. Residual	-2,644	1,818	,000	,964	44
Stud. Residual	-2,791	1,901	,003	1,013	44
Deleted Residual	-5,588	3,771	,012	2,018	44
Stud. Deleted Residual	-3,071	1,968	-,008	1,054	44
Mahal. Distance	,823	7,436	2,932	1,572	44
Cook's Distance	,000	,224	,026	,043	44
Centered Leverage Value	,019	,173	,068	,037	44

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

6. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Lingkungan Kerja
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,09	18,50	18,18	18,41
	Std. Deviation	2,467	1,650	1,920	1,872
Most Extreme Differences	Absolute	,235	,250	,283	,325
	Positive	,119	,182	,258	,242
	Negative	-,235	-,250	-,283	-,325
Kolmogorov – Smirnov Z		,235	,250	,283	,325
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

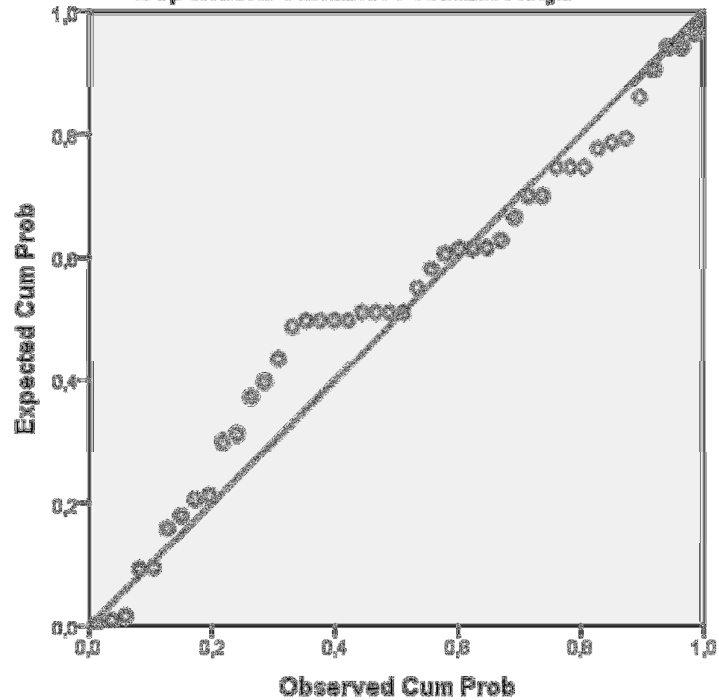
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja

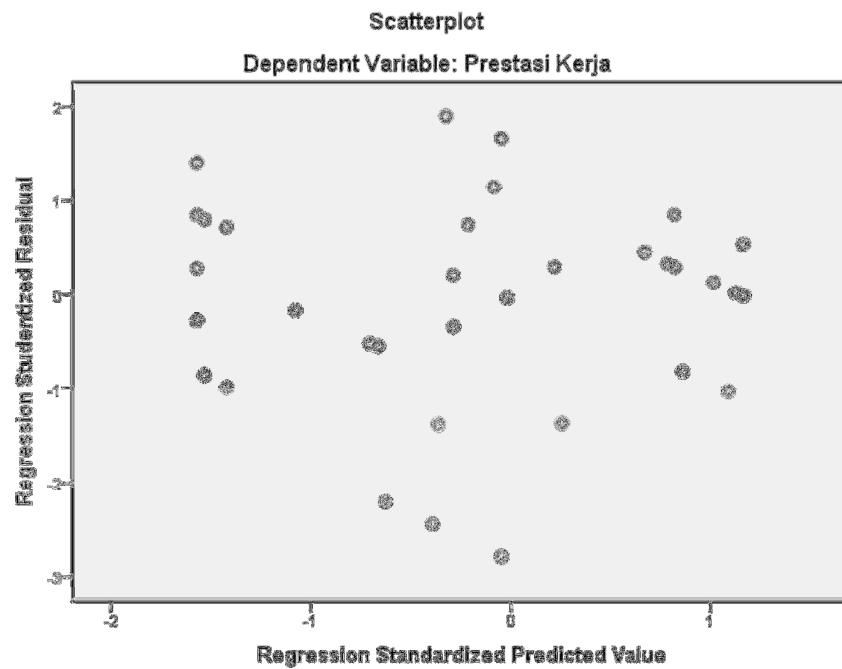


b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PekerjaanItuSendiri	,651	1,535
	Gaji	,606	1,649
	LingkunganKerja	,891	1,122

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

c. Heterokedastisitas



Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,405	4,358	
	PekerjaanItuSendiri	,062	,217	,041
	Gaji	,569	,193	,443
	LingkunganKerja	,500	,164	,379

a. Dependent Variable: PrestasiKerja



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Jl. A.P Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar Telp. 889464

Judul yang diajukan:

1. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP
2. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP
3. PENGARUH BEBERAPA FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

Acc 10/17

Mahasiswa ytb:

Nama	: Fajar Islam
Nim	: 1393142002
Jurusan/ program studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat	: Tarusang Kec. Labakkang
Telp	: 085343582540

Makassar,.....2017

Dosen Pembimbing

Drs. Abd. Muis Dilla, M.Si
NIP.19570501 198503 1003



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Jl. A.P Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar Telp. 889464,

Persetujuan Pembimbing

Berdasarkan judul penelitian skripsi yang telah disetujui, selanjutnya meminta kesediaan dosen pembimbing satu dan dua yang ditunjuk oleh Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar:

Tanda Tangan Pembimbing

1. Drs. Abd. Muis Dilla, M.Si

NIP. 19570501 198503 1 003

2. Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M

NIP. 19710423 200501 1 002

Ketua Prodi Manajemen FE UNM Makassar

Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si
NIP. 19630715 198811 1 001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI
Jl. A.P Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar Telp. 889464

Makassar, 19 Mei 2017

Nomor : 2307/UN 36.22/PL/2017
Lampiran : 1 Rangkap
Hal : Surat Permintaan Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Vth.
Pimpinan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
Di -

Tempat

Dengan Hormat

Dimohon dengan hormat kiranya kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini, dapat diberikan izin mengadakan penelitian pada :

" PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep "

Nama Mahasiswa	: Fajar Islam
Nomor Induk Mahasiswa	: 1393142002
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen Sumber daya manusia
Fakultas	: Ekonomi

Dosen Pembimbing :

1. Drs. Abd. Muis Dilla, M.Si
2. Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST.,M.M

Masalah yang diteliti :

**"PENGARUH BEBERAPA FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN
PANGKEP"**

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Pembantu Dekan I FE UNM,


Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si
NIP. 19620111 198702 1 001

Tembusan :

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Jl. A.P Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar Telp. 889464

Makassar, 27 Agustus 2017

Nomor : 6074/UN 36.22/PL/2017
Lampiran : 1 Rangkap
Hal : Surat Permintaan Izin Melaksanakan Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
CQ.Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sulawesi Selatan
Di –

Tempat

Dengan Hormat

Dimohon dengan hormat kiranya kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini, dapat diberikan izin mengadakan penelitian pada :

“PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”

Dalam Rangka Penelitian Skripsi

Nama Mahasiswa : Fajar Islam
Nomor Induk Mahasiswa : 1393142002
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi


Dosen Pembimbing :

1. Drs. Abdul Muis Dilla, M.Si
2. Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST.,M.M

Masalah yang diteliti :

**“PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP”**

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Pembantu Dekan I FE UNM,

Dr. H. Hamrin Tabir, M.Si
NIP. 19620111 198702 1 001



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 13453/S.01P/P2T/09/2017
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar Nomor : 6047/UN36.22/PL/2017 tanggal 27 Agustus 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **FAJAR ISLAM**
 Nomor Pokok : 1393142002
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. AP. Pettarani, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **08 September s/d 08 Oktober 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 07 September 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A.M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth:
 1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar di Makassar;
 2. Peringgal.

SIMPAP PTSP 08-09-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://p2tbbkpmnd.sulselprov.go.id> Email : p2t_prov.sulsel@yahoo.com
 Makassar 90222





PT SEMEN TONASA
SEMEN INDONESIA GROUP

Nomor : 1869 /ST/PA.11/42.20/06-2017
Lampiran : -
Perihal : Penelitian

Pangkep, 09 Juni 2017

Kepada Yth
Universitas Negeri Makassar
Fakultas Ekonomi
Jl. A.P Pettarani Kampus UNM

Di-

Makassar

Dengan hormat,

Menunjuk surat no. 2307/UN.36.22/PL/2017 tertanggal 19 Mei 2017 perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud **dapat disetujui** atas nama :

1. Fajar Islam NIM : 1393 14 2002

Program studi Manajemen **Manajemen** berkaitan dengan hal tersebut diharapkan kepada mahasiswa yang bersangkutan mempersiapkan **Proposal/Quisioner** dan alat pengumpulan data lainnya sebelum melaksanakan **Penelitian pada bulan Juli Tahun 2017.**

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT Semen Tonasa
a.n Direksi


H. Karim, SE
SM of Training

Tembusan :
1. Yth, Kadep SDM
2. Pertinggal.

ZZM/ terima kasih



Kantor Pusat / Pabrik : Biring Ere Pangkep- Sulawesi Selatan - 90651. Telp. (0410) 312345
Hunting 310009, 310019, 310058, 310034 (Pemasaran), 310010, 310020 (Pengadaan), 310090
(Sektir), Fax (0410), 310006, 310007, 310008 (Sektir), 310010 (Pengadaan), 310060 (Pemasaran),
310061 (Teknik & Utilitas).
Kantor Penghubung : Jl. Khairil Anwar No. 1 Makassar-Sulawesi Selatan 90112, Telp. (0411)
3621823, Fax (0411) 3621823 Po. Box 114.
Kantor Perwakilan : Gedung Graha Irama Lt. 11 Book X-1 Jl. H.R.Rasuna Said Kav. 1-2 Jakarta
12950 Telp. (021) 5261161-4 Fax (021) 5261160. E-Mail: www.sementonasa.co.id

KARYAWAN BERDASARKAN STATUS & UNIT KERJA

NO	DEPARTEMEN	STATUS TENAGA KERJA							TOTAL
		ORGANIK	NON ORGANIK						
			TIK ABADI	TIK EX TKB	TKB	HONOR	KONTR	PERC	
	DIREKTUR UTAMA								
1	Staf Direktur Utama	2							2
2	Proyek Strategis	15							15
3	Departemen SKAI	14							14
4	Departemen Sekper	47							47
5	Departemen CSR & Umum	39				1			40
SUB. TOTAL		117	0	0	0	1	0	0	118
	DIREKT. PRODUKSI								
1	Dept. Prod Bhn Baku	200							200
2	Dept. Prod Ton 2/3	175							175
3	Dept. Prod Tonasa 4	145							145
4	Dept. Prod. Tonasa 5	215							215
5	Dept Perenc Teknik	118							118
6	Departmen Pembangkit	191							191
7	Dept. J.Mutu&Lingk.	74							74
SUB. TOTAL		1107	0	0	0	0	0	0	1107
	DIR. KOMERSIAL								
1	Departemen Penjualan	47							47
2	Dept. Distr. & Trans	130							130
3	Biro Pmc. & Anal.Pasar	13							13
4	Depart PP Persediaan	73							73
SUB. TOTAL		263	0	0	0	0	0	0	263
	DIR. KEUANGAN								
1	Dept. Akt Treasury	43							43
2	Departemen SDM	56							56
3	Staff Ahli Bid Medis	3					1		4
SUB. TOTAL		102	0	0	0	0	1	0	103
	AFFILIASI, DLL								
1	PT. PKM	3							3
2	PT. EMKL TOPABIRING	2							2
3	PT. PELAY. TONASA LINES	3							3
4	PT. BIRING KASSI RAYA	3							3
5	KOPERASI KARYAWAN SEMEN TONASA	3							3
6	DANA PENSIUN SEMEN TONASA	4							4
7	Y K S T	2							2
SUB. TOTAL		20	0	0	0	0	0	0	20
TOTAL		1609	0	0	0	1	1	0	1611

RIWAYAT HIDUP



FAJAR ISLAM, Lahir di Kampung Tarusang Kecamatan

Labakkang Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan

Pada tanggal 27 Juni 1994. Merupakan Anak Pertama dari

Tiga Bersaudara Dari Pasangan Jamal K dan Lis Suriasna.

Penulis memulai Pendidikan di SD 1 Labakkang Kec.

Labakkang Kabupaten pangkep Provinsi Sulawesi Selatan

dan Lulus pada Tahun 2006. Pada Tahun yang sama, Penulis melanjutkan

Pendidikan di SMP Negeri 1 Labakkang dan Lulus pada Tahun 2009, Kemudian

melanjutkan Pendidikan di SMK Negeri 1 Bungoro dan Lulus pada Tahun 2012.

Tahun 2013 Penulis Terdaftar sebagai Mahasiswa pada Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, Program Strata I (

S1) Melalui Jalur Mandiri.